

PENGARUH SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI MENGAJAR TERHADAP KINERJA GURU SMA NEGERI DI KOTA MAKASSAR

Dian Mutmainna

Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan

Kampus Pascasarjana: Jl. Bonto Langkasa, Kampus UNM Gunung Sari Baru, Makassar.

E-mail: dian.mai95@gmail.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui gambaran supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi mengajar dan kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar, (2) mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar, (3) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar, (4) mengetahui pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar dan (5) mengetahui pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian *ex-post facto* dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMA Negeri di Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Cluster Proportional Random Sampling yang menghasilkan jumlah sampel 82 orang guru. Variabel penelitian terdiri atas tiga variabel bebas yaitu supervisi akademik kepala sekolah (X1), lingkungan kerja (X2) dan motivasi mengajar (X3) dan satu variabel tak bebas yaitu kinerja guru (Y). Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan analisis deskriptif, analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi mengajar dan kinerja guru kecenderungannya berada pada kategori sangat baik; (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMAN di Kota Makassar; (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMAN di Kota Makassar; (4) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi mengajar terhadap kinerja guru SMAN di Kota Makassar; (5) supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi mengajar secara bersama-sama mempengaruhi 48,8% kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : *Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Mengajar, Kinerja Guru*

THE INFLUENCE OF ACADEMIC SUPERVISION OF PRINCIPAL, WORK ENVIRONMENT, AND TEACHING MOTIVATION ON TEACHERS' PERFORMANCE AT PUBLIC SENIOR HIGH SCHOOL IN MAKASSAR CITY

Abstract:

The study aims to discover (1) the description of the principal's academic supervision, work environment, teaching motivation and teachers' performance at SMAN (public senior high school) in Makassar City, (2) the influence of the principal's academic supervision on the teachers' performance at SMAN in Makassar City, (3) the influence of work environment on teachers' performance at SMAN in Makassar City, (4) the influence of teaching motivation on teachers' performance at SMAN in Makassar City, and (5) the influence of the principal's academic supervision, work environment, and teaching motivation collectively on teachers' performance at SMAN in Makassar City. This study is an ex-post facto research with a quantitative approach. The population of the study were all public high school teachers in Makassar City. The sampling technique used was Cluster Proportional Random Sampling with a total sample of 82 teachers. The research variable consisted of three independent variables, namely the academic supervision of the principal (X1), work environment (X2), and teaching motivation (X3); whereas, the one dependent variable was teachers' performance (Y). Data collection was obtained by using a questionnaire. The data obtained were analyzed by using descriptive analysis, simple linear regression analysis, and multiple linear regression analysis. The results of the study reveal that (1) the principal's academic supervision, work environment, teaching motivation, and teachers' performance tend to be in very good category; (2) there is a positive and significant influence of the principal's academic supervision on the teachers' performance at SMAN in Makassar City; (3) there is a positive and significant influence of work environment on teachers' performance at SMAN in Makassar City; (4) there is a positive and significant influence of teaching motivation on teachers' performance at SMAN in Makassar City; and (5) the principal's academic supervision, work environment, and teaching motivation collectively affect 48.8% of teachers' performance at SMAN in Makassar City, while the remaining 51.2% is influenced by other variables which is not examined in this study.

Keywords : Principal's Academic Supervision, Work Environment, Teaching Motivation, Teachers' Performance

Guru dapat diartikan sebagai orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Menurut Peraturan Pemerintah Negara Republik Indonesia No.19 Tahun 2017 menyatakan bahwa guru adalah tenaga profesional yang memiliki peran strategis untuk mewujudkan visi

penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas, selain itu juga dijelaskan dalam Undang-Undang Guru dan Dosen No.14 Tahun 2005 Pasal 20 bahwa ada tujuh tugas utama seorang guru, yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi kemajuan dan perkembangan pencapaian belajar siswa. Mengingat begitu berat dan pentingnya tugas seorang guru maka guru harus mampu berinovasi dan berkreasi untuk selalu meningkatkan kinerjanya agar dapat meningkatkan mutu pendidikan.

Tinggi rendahnya suatu mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru, dikarenakan guru secara langsung memberikan bantuan dan bimbingan kepada peserta didik selama proses pembelajaran dalam upaya mencapai tujuan pendidikan. Proses pembelajaran tidak akan berjalan dengan baik tanpa peran guru, sehingga diharapkan guru mampu memenuhi kualifikasi kompetensi yang diharapkan dalam dunia pendidikan sebagai tenaga pendidik. Menurut Rivai (2014) kompetensi merupakan faktor utama dalam menentukan hasil kinerja yang baik. Berdasarkan Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi dan Kompetensi Guru disebutkan bahwa seorang guru wajib memiliki empat kompetensi yaitu : 1) kompetensi pedagogik, yaitu guru harus mampu menguasai dan memahami karakter peserta didik serta mampu menemukan potensi dan kesulitan belajar siswa; 2) kompetensi profesional, yaitu guru harus memiliki kecakapan dalam mengimplementasikan diri yang terkait dengan profesionalisme guru dalam hal kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam sehingga tercapai tujuan pendidikan; 3) kompetensi kepribadian, guru hendaknya dapat menjadi teladan dengan sikap positif yang dinampakkan. 4) kompetensi sosial, hal yang tidak kalah pentingnya bahwa seorang guru hendaknya mampu berinteraksi baik secara langsung, maupun tidak langsung dengan siswa, rekan kerja, orang tua siswa dan lingkungan sekitarnya (Mukhtar, 2020). Namun pada awal tahun 2020, dunia terkena Pandemi Covid-19 tak terkecuali Negara Indonesia dimana hampir semua sektor kehidupan merasakan dampak dari pandemi ini, salah satunya pada bidang pendidikan.

Berbagai kebijakan telah dikeluarkan oleh pemerintah Indonesia dalam upaya mengurangi tingkat penyebaran virus Covid-19 dengan memberlakukan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) pada beberapa daerah di Indonesia, salah satunya di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Berdasarkan Surat Edaran

No.4 Tahun 2020 dari Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia tentang pelaksanaan kebijakan pendidikan dalam masa darurat penyebaran Covid-19 menganjurkan seluruh kegiatan di institusi pendidikan dilakukan dari rumah melalui pembelajaran daring atau pembelajaran jarak jauh, akan tetapi terdapat banyak hambatan dalam pelaksanaannya.

Anugraha (2020) menemukan berbagai hambatan dalam pembelajaran daring selama masa pandemi yang dialami oleh guru yaitu: 1) ketidaktepatan waktu dalam pengumpulan tugas yang mana siswa bisa mengumpulkan tugas ketika orang tua sudah ada di rumah; 2) pemantauan kejujuran siswa dalam mengerjakan evaluasi; 3) ketika melaksanakan teleconference melalui zoom seringkali terkendala oleh sinyal yang tidak lancar dan ketika melakukan diskusi melalui Google Classroom, terkadang orang tua yang lebih aktif ikut serta daripada siswanya sendiri; 4) sinyal atau jaringan menjadi kendala dalam pengumpulan tugas; 5) guru tidak bisa memantau proses secara langsung. Guru hanya bisa menerima produk saja yang menyebabkan esensi dari pembelajaran yang mengedepankan proses tidak dapat teramati oleh guru.

Berdasarkan hambatan-hambatan di atas tentunya akan berdampak pada kinerja guru. Selain itu beberapa fakta mengenai kinerja guru di Indonesia dapat pula dilihat dari Hasil Uji Kompetensi Guru (UKG), di Provinsi Sulawesi Selatan khususnya Kota Makassar masih tergolong rendah, pada tahun 2015 lalu hasil Uji Kompetensi Guru semua mata pelajaran, rata-rata hanya 53,02 di bawah standar rata-rata yaitu 55,00 yang ditetapkan, ini menempatkan Sulawesi Selatan berada di urutan 18 dari 34 Provinsi di Indonesia dan pada tahun 2019 data terbaru menunjukkan bahwa urutan Sulawesi Selatan semakin menurun ke urutan 19 nasional dari 34 Provinsi di Indonesia dengan nilai rata-rata 52,55 (Kemdikbud, 2020).

Data di atas menggambarkan bahwa masih kurang maksimalnya kinerja guru dan kondisi ini cukup memprihatinkan terlebih karena guru memiliki tugas utama yaitu mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik. Kualitas proses pendidikan dalam hal ini kinerja guru sangat menentukan kualitas hasil pendidikan di Indonesia, bila kinerja guru menurun, akan secara langsung berakibat pada proses pembelajaran yang kurang maksimal bagi para peserta didik yang mengakibatkan rendahnya pendidikan khususnya di Kota Makassar. Oleh karena itu permasalahan ini harus segera diatasi. Ada beberapa hal yang dapat mengakibatkan kinerja guru

meningkat, salah satunya adalah melakukan pembimbingan atau supervisi terhadap guru yang dilakukan oleh kepala sekolah.

Menjadikan guru sebagai tenaga pendidik yang profesional, sangat diperlukan pembimbingan secara terus menerus, berkesinambungan karena sebagai tenaga kerja guru membutuhkan perhatian, penghargaan dan pengakuan terhadap keprofesionalannya, dengan demikian guru tersebut akan mampu bertindak secara mandiri maupun kolaboratif dengan orang lain. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Sudiyono (2011) bahwa supervisi akademik merupakan pelayanan atau bimbingan profesional bagi guru-guru dengan memberikan bantuan dan dorongan serta kesempatan pada guru untuk meningkatkan kemampuan profesionalnya dalam melaksanakan tugas utamanya dengan lebih baik yaitu memperbaiki proses belajar mengajar dan meningkatkan mutu hasil belajar. Suharsimi Arikunto (2010) menjelaskan bahwa kepala sekolah lebih dekat dengan sekolah bahkan melekat pada kehidupan sekolah yang lebih banyak mengarahkan perhatiannya pada supervisi pengajaran/akademik. Kepala sekolah merupakan supervisor yang sangat tepat karena kepala sekolah yang paling memahami seluk beluk kondisi dan kebutuhan sekolah yang dipimpinnya. Pelaksanaan supervisi perlu dilaksanakan secara rutin dan bertahap dengan jadwal dan program supervisi yang jelas. Pencapaian target nilai kelulusan peserta didik dan tahun ke tahun yang semakin bertambah, merupakan kewajiban kepala sekolah untuk melaksanakan supervisi agar guru lebih profesional dalam meningkatkan mutu peserta didiknya.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh Amiruddin dkk (2020) menjabarkan bahwa kendala utama pelaksanaan supervisi di lembaga pendidikan yang ada di Kota Makassar adalah teknik penyampaian maupun intensitas pelaksanaan supervisi yang dilakukan belum ditetapkan dengan baik, sehingga kepala sekolah masih insidental mengadakan pembinaan dan pelatihan kepada guru dalam proses pembelajaran. Selain itu, kepala sekolah belum sepenuhnya memiliki keseluruhan kompetensi dan prosedur yang harus dimiliki untuk mengadakan pembinaan dan pelatihan kepada guru dalam proses pembelajaran. Hal ini sesuai dengan pendapat Mulyadi (2018) bahwa dalam kenyataannya kepala sekolah belum dapat melaksanakan supervisi dengan baik dengan alasan beban kerja kepala sekolah yang terlalu berat serta latar belakang pendidikan yang kurang sesuai dengan bidang studi yang disupervisi, sehingga tujuan untuk membina dan membimbing guru masih belum sempurna serta

guru kurang memahami makna dan pentingnya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah. Oleh sebab itu supervisi akademik kepala sekolah harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin karena melalui supervisi akademik, kepala sekolah akan menampung permasalahan yang dihadapi guru dalam proses pembelajaran serta dapat menemukan solusi pemecahan permasalahan.

Selain dipengaruhi oleh faktor supervisi akademik kepala sekolah, kinerja guru juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja tempat guru mengajar yaitu Sekolah. Menurut Alex S. Nitisemito (2013) hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah faktor dari luar diri manusia baik fisik maupun non fisik yang ada di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik berhubungan dengan motivasi mengajar guru, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidik. Berdasarkan hal tersebut maka motivasi mengajar guru juga dapat menjadi faktor selanjutnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja guru. Motivasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Suparjo (2018) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru yang perlu dipertimbangkan dan diperhatikan ialah: (1) human performance yang menggambarkan kemampuan (ability) yang didukung oleh motivasi yang kuat; (2) kemampuan yang menggambarkan pengetahuan yang didukung oleh keterampilan (skill); (3) motivasi (motivation) yang menggambarkan sikap didukung oleh situasi yang kondusif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada beberapa SMA Negeri di Kota Makassar diketahui bahwa pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah pun selama pandemi ini kurang maksimal. Beberapa informasi juga didapatkan melalui wawancara singkat dengan guru dan berdasarkan keterangan yang diberikan oleh guru di beberapa SMA Negeri di Kota Makassar, terdapat kepala sekolah yang bahkan sama sekali tidak melakukan supervisi akademik selama dua tahun terakhir ini, terhitung sejak tahun 2019 dan terlebih disaat-saat pandemi ini, sedangkan untuk sekolah yang melaksanakan supervisi akademik kepala sekolah terkendala pada proses tindak lanjut dari hasil supervisi tersebut yang belum rutin dilakukan walaupun hasil supervisi

akademik yang telah dilakukan oleh kepala sekolah menunjukkan secara umum bahwa mayoritas guru memperoleh nilai kategori Baik, namun pasca supervisi kondisi proses belajar mengajar kembali menurun. Lebih lanjut terkait lingkungan sekolah khususnya SMA Negeri yang ada di kota Makassar.

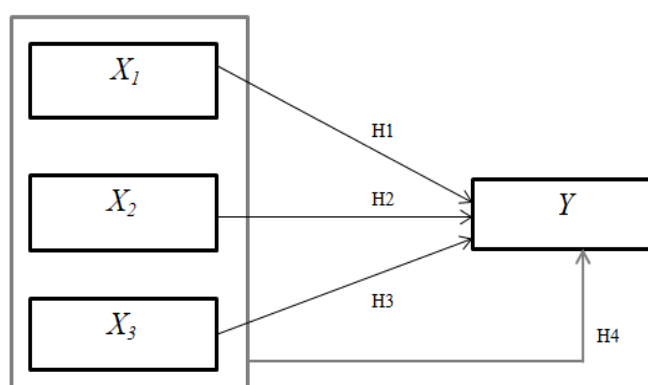
Selama proses pembelajaran daring dilakukan hanya beberapa guru saja yang datang ke sekolah karena jadwal piket atau jadwal mengajar, berdasarkan wawancara singkat dengan guru diketahui bahwa beberapa guru merasa sudah cukup nyaman berada di sekolah selama proses mengajar, akan tetapi ada pula guru di beberapa SMAN di Kota Makassar yang merasa masih kurang nyaman berada di ruang guru karena tidak adanya fasilitas yang memadai seperti AC dan itu sangat ditekankan oleh guru-guru yang jadwal mengajarnya menjelang siang, selain itu masih dari segi fasilitas dan sarana kantor, ada beberapa sekolah penataan meja gurunya belum tertata dengan baik dan jumlah meja guru yang ada belum mencukupi untuk kebutuhan seluruh guru, sehingga ada satu meja guru yang dipakai oleh dua guru. Hal ini tentunya akan membuat guru kurang merasa nyaman dan dapat mengakibatkan penurunan motivasi mengajar guru, karena guru menjadi kurang bersemangat untuk mengajar yang juga akan berdampak pada kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui lebih dalam tentang kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar, untuk itu peneliti mengambil judul "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar". Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan mutu pembelajaran pada SMA Negeri di Kota Makassar.

Penelitian ini penting untuk dilaksanakan dengan tujuan dapat membantu mengidentifikasi apakah terdapat pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar pada tahun 2021. Terkait dengan penelitian ini peneliti sebelumnya yaitu Novi Maryani (2016); Dhanik Riastuti (2017); Anita Anggreini Batubara (2016) dan Donkoh & Dwamena (2014) telah melakukan penelitian berkaitan dengan pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi mengajar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar.

METODE PENELITIAN

Penelitian *ex-post facto*, penelitian *ex-post facto* adalah model penelitian yang kejadiannya sudah terjadi sebelum penelitian dilaksanakan. Penelitian ini bersifat *asosiatif kausal* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tak bebas, dimana penelitian ini mencari pengaruh variabel bebas supervisi akademik kepala sekolah (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan motivasi mengajar (X_3) terhadap variabel tak bebas kinerja guru (Y). Berikut merupakan desain penelitian.



Gambar 1. Desain Penelitian

Responden dalam penelitian ini ada 82 guru SMA Negeri di Kota Makassar yang didapatkan berdasarkan teknik *Cluster Proportional Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dibagi atas dua yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial, dengan uji prasyarat yaitu uji homogenitas, uji linearitas dan uji multikolinearitas. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear sederhana dan analisis regresi linear berganda. Semua instrumen kuesioner telah di uji validitas isi oleh pakar menggunakan Aiken's V dan juga telah di uji validitas empirik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Motivasi Mengajar dan Kinerja Guru

a. Supervisi Akademik Kepala Sekolah

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang supervisi akademik kepala sekolah (X_1) di SMA Negeri Kota Makassar, diperoleh skor rata-rata sebesar 93,70

sesuai dengan kriteria penafsiran berada pada rentang skor ≥ 90 maka gambaran supervisi akademik kepala sekolah SMA Negeri di Kota Makassar berdasarkan persepsi guru termasuk kategori sangat baik dengan jumlah frekuensi 51 orang, persentase 62%. Frekuensi baik 18% (15 orang), tidak baik 16% (13 orang) dan sangat tidak baik 4% (3 orang). Hal ini menunjukkan bahwa rangkaian kegiatan supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah mulai dari tahap perencanaan, pelaksanaan, evaluasi sampai tindak lanjut hasil supervisi akademik kepala sekolah berada pada kategori sangat baik. Berarti sebagian besar guru berpersepsi supervisi akademik kepala sekolah di Kota Makassar melaksanakan tugas pokok dan fungsinya pada pelaksanaan memantau, membimbing, memfasilitasi dan menilai.

b. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang lingkungan kerja SMA Negeri di Kota Makassar, diperoleh rata-rata sebesar 26,62 sesuai kriteria penafsiran berada pada rentang skor ≥ 24 maka gambaran Lingkungan Kerja SMA Negeri di Kota Makassar termasuk kategori sangat baik dengan persentase 80% (66 orang). Frekuensi baik 20% (16 orang), tidak baik 0% (0 orang) dan sangat tidak baik 0% (0 orang). Hal ini menunjukkan bahwa persepsi guru terhadap lingkungan kerja yakni lingkungan kerja fisik seperti sarana dan prasarana, serta lingkungan kerja non-fisik atau sosial seperti hubungan dengan sesama guru ataupun dengan pimpinan adalah sangat baik. Total 80% guru mempunyai persepsi bahwa lingkungan kerja yang dibangun dimasing-masing SMA Negeri di kota Makassar memiliki karakteristik yang baik mulai dari suhu udara yang ada disekolah nyaman, tersedianya sarana prasarana, penampilan fisik sekolah yang bersih, rapi, nyaman dan aman, kerjasama antar guru terjalin dengan baik, dan hubungan dengan pimpinan terjalin harmonis.

c. Motivasi Mengajar

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang motivasi mengajar guru SMA Negeri di Kota Makassar, diperoleh rata-rata sebesar 47,78 sesuai kriteria penafsiran berada pada rentang skor ≥ 46 maka gambaran Motivasi Mengajar Guru SMA Negeri di Kota Makassar termasuk kategori sangat tinggi dengan persentase 65% (53 orang). Frekuensi tinggi 24% (20 orang), rendah 11% (9 orang) dan sangat rendah 0% (0 orang). Hal ini menunjukkan bahwa motivasi mengajar guru SMA Negeri di kota Makassar dalam mencurahkan segala tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan serta proses yang dirangsang oleh kemampuan

untuk memenuhi kebutuhan individu sangat tinggi, baik itu motivasi instrinsik maupun motivasi ekstrinsik. Menurut Mohtarom (2016) motivasi mengajar adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat dalam mengajar di sekolah sehingga dapat memberikan hasil yang lebih baik dan lebih maju pada pendidikan serta pentingnya sebuah motivasi adalah karena motivasi merupakan hal yang dapat menyebabkan, menyalurkan dan mendukung segala bentuk perilaku manusia, supaya mau berusaha dan bekerja dengan lebih giat dan disiplin untuk mencapai hasil yang optimal.

d. Kinerja Guru

Berdasarkan hasil tanggapan responden tentang kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar, diperoleh rata-rata sebesar 106,72 sesuai kriteria penafsiran berada pada rentang skor ≥ 90 maka gambaran Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar termasuk kategori sangat baik dengan persentase 91% (75 orang). Frekuensi baik 9% (7 orang), tidak baik 0% (0 orang) dan sangat tidak baik 0% (0 orang). Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar berkategori sangat baik dan perlu diupayakan langkah untuk mempertahankan prestasi yang dapat ditunjukkan dalam melaksanakan tugasnya, dimana wujud dari kinerja direalisasikan oleh kompetensi yaitu; kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial. Hal ini diperkuat oleh Ismail (2010) bahwa kompetensi yang dimiliki oleh para guru berbanding lurus dengan kinerja guru artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh guru maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan, sehingga untuk mengukur tingkat kinerja guru dapat diukur dengan indikator yang tercakup dalam kompetensi yang harus dimiliki oleh guru. Selain itu dalam penelitian Adejumobi F. Titilayo, dkk (2013) juga menunjukkan bahwa prestasi kerja guru dipengaruhi oleh variabel-variabel berikut yaitu; ketersediaan fasilitas, ukuran kelas, gaya kepemimpinan, strategi motivasi dan semangat kerja guru. Berdasarkan penjabaran tentang deskripsi hasil penelitian setiap variabel di atas, dimana semua variabel berada pada kategori sangat baik dan terjadi perbedaan antara hasil observasi awal dengan hasil penelitian. Beberapa guru yang diwawancarai pada observasi awal di sekolah menyatakan tentang kekurangan dari setiap variabel seperti supervisi akademik kepala sekolah yang masih terkendala ditindak lanjut hasil supervisi ataupun penemuan penelitian terdahulu tentang kinerja guru yang kurang maksimal. Hal tersebut dikarenakan pada saat observasi awal guru yang diwawancarai hanya satu sampai dua orang

saja sehingga pendapat semua guru tidak terwakilkan sedangkan pada saat pengambilan data responden penelitian terkumpul banyak persepsi berdasarkan hasil respon terhadap pernyataan dalam kuesioner, dan disimpulkan dari hasil penelitian ternyata sebagian besar guru berpendapat baik untuk setiap variabel yang diteliti yaitu supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja, motivasi mengajar dan kinerja guru.

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar sebesar 0,349 atau 34,9% termasuk signifikan. Kinerja guru pada hakekatnya merupakan hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan sebagai seorang guru. Kepala sekolah memiliki andil yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja guru karena dengan fungsinya sebagai seorang supervisor, kepala sekolah mampu membantu, memfasilitasi dan membimbing guru dalam melaksanakan tugas-tugasnya, semakin sering kepala sekolah melakukan supervisi terhadap guru, maka akan semakin baik pula kinerja guru tersebut. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Hansani AR (2016) perilaku kerja guru yang timbul akibat persepsi guru terhadap pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah sangat dipengaruhi oleh harapan dan kebutuhan para guru terhadap supervisi akademik oleh kepala sekolah. Persepsi guru tentang supervisi akademik kepala sekolah dapat mempengaruhi tingkah laku guru dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang dijabarkan di atas bila dibandingkan dengan hasil penelitian ini maka dapat dikatakan bahwa hasil yang didapat sejalan dengan teori atau konsep sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan supervisi akademik kepala sekolah terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar sebesar 0,116 atau 11,6% termasuk signifikan.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman pada karyawan, dengan rasa nyaman dan senang akan mempengaruhi guru untuk lebih giat, tekun dan bersemangat dalam bekerja begitu juga sebaliknya bila keadaan lingkungan kerja buruk maka mengakibatkan menurunnya kinerja guru, oleh karena itu kepala sekolah diharapkan selalu mengupayakan sarana dan prasarana pada sekolah agar lebih memadai sehingga guru-guru akan merasa nyaman untuk mengajar, selain itu pimpinan diharapkan selalu menciptakan hubungan harmonis dengan guru agar guru selalu merasa diperlakukan adil dalam lingkungan kerja. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Menurut Alex S. Nitisemito (2001) hal lain yang mempengaruhi kinerja guru adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja adalah faktor dari luar diri manusia baik fisik maupun non fisik yang ada di dalam suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik berhubungan dengan kinerja guru, sehingga akan meningkatkan produktivitas yang dihasilkan oleh seorang guru. Hal tersebut juga sejalan dengan pendapat Norianggono, Hamid, dan Ruhana (2014) bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja dikarenakan lingkungan kerja berada paling dekat dengan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka diperlukan perhatian yang khusus terhadap lingkungan kerja agar memberikan dampak yang positif bagi kinerja. Lingkungan kerja tersebut terdiri atas lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar tempat kerja yang berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung (kursi, meja dan lain-lain) maupun tidak langsung (temperatur, kelembaban, sirkulasi udara dan lain-lain), sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja (Sedarmayanti, 2007). Adapun menurut Febriani dan Indrawati (2013) menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja juga merupakan faktor yang harus

diperhatikan dan mempengaruhi kinerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh motivasi mengajar terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar sebesar 0,126 atau 12,6% termasuk signifikan. Motivasi mengajar guru sebagai perangsang keinginan dan daya gerak yang menyebabkan seorang guru bersemangat dalam mengajar karena terpenuhi kebutuhannya. Guru yang bersemangat dalam mengajar terlihat dalam ketekunannya ketika melaksanakan tugas, ulet, mempunyai minat yang tinggi dalam memecahkan masalah, penuh kreatif dan sebagainya. Hal ini berdampak pada kepuasan kerja guru yang akhirnya mampu menciptakan kinerja yang baik. Motivasi menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru, hal ini didasarkan atas asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat bosan karena tidak adanya unsur pendorong agar semangat kerja tetap stabil. Menurut Robbins (2015) motivasi adalah pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Motivasi juga berarti proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, jadi motivasi adalah sesuatu yang mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja optimal dengan memberikan kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi/ lembaga pendidikan, sedangkan motivasi mengajar adalah dorongan semangat kerja guru untuk memberikan keahliannya guna mencapai tujuan lembaga, ada dua motivasi yang dapat membangkitkan semangat mengajar guru yaitu motivasi secara internal dan eksternal. Motivasi internal yaitu motivasi yang bersumber dari dalam diri meliputi prestasi, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan. Motivasi eksternal bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang seperti: kebijakan, pimpinan, supervisi, hubungan interpersonal dan kondisi kerja, maka dapat disimpulkan apabila kedua motivasi tersebut terpenuhi baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dapat meningkatkan motivasi yang kuat dan kepuasan dalam diri seseorang namun sebaliknya, jika salah satunya atau bahkan keduanya tidak terpenuhi maka akan menimbulkan rasa ketidakpuasan

bagi pekerja. Rendahnya motivasi kerja tentu berakibat pada rendahnya kinerja guru. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Mustofa (2018) bahwa rendahnya motivasi mengajar berakibat pada rendahnya kinerja guru. Tidak sedikit didapati seorang guru hanya sekedar melaksanakan tugas demi mendapatkan gaji saja, bahkan mendidik menjadi bukan panggilan hati akibat yang ditimbulkan guru menjadi tanpa semangat, tanpa inisiatif, tanpa tujuan dan tanpa target yang jelas. Adapun menurut Mangkunegara (2005) bahwa motivasi kerja atau dalam hal ini motivasi mengajar merupakan kondisi yang mendorong guru agar terarah untuk mencapai mutu pendidikan yang lebih baik dan sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong individu untuk berusaha mencapai kinerja secara maksimal.

Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja dan Motivasi Mengajar terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar

Sesuai dengan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan, diperoleh besarnya pengaruh supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi mengajar secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar sebesar 0,488 atau 48,8% termasuk signifikan, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini sejalan dengan pendapat Anoraga (2006) tentang faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua macam, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi kinerja guru antara lain dorongan untuk bekerja, tanggung jawab terhadap tugas, minat terhadap tugas. Sedangkan faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja guru diantaranya adalah penghargaan atas tugas, peluang untuk berkembang, perhatian dari kepala sekolah dalam bentuk supervisi, suasana lingkungan kerja, hubungan interpersonal dengan sesama guru, MGMP dan KKG, kelompok diskusi terbimbing dan layanan perpustakaan. Faktor yang diteliti dalam penelitian adalah faktor dorongan untuk bekerja, minat terhadap tugas, perhatian dari kepala sekolah, suasana lingkungan kerja dan hubungan interpersonal dengan sesama guru yang berkaitan dengan supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi mengajar. Adapun yang perlu diperhatikan adalah pelaksanaan supervisi akademik kepala sekolah harus terlaksana sesuai jadwal yang telah ditentukan, dan akan lebih baik bila kepala sekolah dapat membuat sendiri

instrumen supervisi akademik yang disesuaikan dengan kebutuhan guru, agar guru tidak berpresepsi bahwa supervisi akademik kepala sekolah hanya sekedar formalitas saja, karena berdasarkan wawancara lanjutan pada saat meneliti di lapangan dengan beberapa guru SMA Negeri di Kota Makassar, mereka beranggapan bahwa supervisi akademik yang dilaksanakan oleh kepala sekolah lebih kepada kegiatan formalitas yang diadakan tiap tahun tanpa adanya tindakan perbaikan berupa solusi atau saran terhadap hasil supervisi akademik kepala sekolah. Oleh karena itu lewat hasil penelitian ini diharapkan agar supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi mengajar agar dapat terus mendapat perhatian lebih sebagai faktor penunjang kinerja guru yang lebih baik.

SIMPULAN

Supervisi akademik kepala sekolah memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Motivasi mengajar memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara bersama-sama ketiga variabel bebas (supervisi akademik kepala sekolah, lingkungan kerja dan motivasi mengajar) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Negeri di Kota Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanli, H. K., & Sabandi, A. (2020). Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan*, 5(1), 51-55.
- Alfonso, R.J., Roberts, F., G.H., & Neville, R.F. (1981). *Instructional Supervision A Behavior System*. Boston: Allyn and Bacon, Inc.
- Anoraga, P. (2006). *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anugraha, Andri. (2020). Hambatan, Solusi dan Harapan: Pembelajaran Daring Selama Masa Pandemi Covid-19 oleh Guru Sekolah Dasar. *Scholaria: Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 10(3), 282-289.

- AR, H. (2016). *Pengaruh Persepsi Guru Tentang Supervisi Akademik Pengawas Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kabupaten Bone*. Universitas Negeri Makassar, Makassar.
- D, A., Azis, M., & Bado, B. (2020). Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Profesional Guru di SMP Negeri 35 Makassar. *Jurnal Ilmiah Pena*, 12(1), 33–40.
- Donkoh, K. A., & Dwamena, E. (2014). Effects Of Educational Supervision on Profesional Depevopment Perception of Public Basic School Teacher At Winneba, Ghana. *British Journal of Educational*, 2(6), 63–82.
- Elfita, R., & Mailani, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam di MTs Negeri Sentajo Filial Singingi Kecamatan Singingi Kabupaten Kuantan Singingi. *Jurnal Al-Hikmah*, 1(1), 19.
- Febriani, T., & Indrawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi serta Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(5), 541–551.
- Irfan, A. (2018). Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Kompensasi terhadap Kinerja Mengajar Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(2), 264–274. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i2.15641>
- Ismail, Muh.I. (2010). Kinerja dan Kompetensi Guru dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah dan Keguruan*, 13(1), 44–63.
- Kemdikbud. Intermasa (c), (Layanan Hukum & Organisasi). *Peraturan Menteri No.16 Tahun 2007 Tentang Standar Guru.*, (2013).
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mulyadi. (2018). *Supervisi Akademik; Konsep, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Madani.

- Mulyasa, E. (2012). *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mustofa, A. (2018). *Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Swasta Aisyiyah Medan*. III(02), 104–117.
- Nitisemito, Alex. S. (2001). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalala Indonesia.
- Riastuti, D. (2017). *Pengaruh Supervisi Akademik dan Motivasi Kerja Guru PAI terhadap Kinerja Guru PAI di Sekolah Dasar Negeri Kabupaten Sukoharjo Tahun 2017*. Tesis Program Pascasarjana IAIN Salatiga, Salatiga.
- Riduwan. (2009). *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.S. (2015). *Perilaku Organisasi Terjemahan Bahasa Indonesia* (16 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rustini, N.K.A. (2015). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja pada Komitmen Organisasi dan Implikasinya pada Kinerja Pengelola Anggaran*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Udayana, Denpasar.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, S. P. (2008). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.